

VD_OMNI GE.2018.0133 vom 31. Oktober 2019

VD Tribunal cantonal, 2019-10-31, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.2018.0133

FR: VD_OMNI GE.2018.0133 du 31 octobre 2019

IT: VD_OMNI GE.2018.0133 del 31 ottobre 2019

Regeste

A. _____/Commission de recours individuel, B. _____ | Recours de la Municipalité contre la décision de la Commission de recours individuel admettant partiellement le recours d'une fonctionnaire communale contre sa décision de classification salariale. - Rappel du pouvoir d'examen limité dont dispose le Tribunal cantonal en matière de recours concernant la classification salariale des fonctionnaires communaux (consid. 2); - Description du nouveau système de classification des fonctions adopté par la Ville (consid. 4); - En l'espèce, l'examen des différents critères amène à la conclusion que l'autorité intimée n'a pas abusé de son large pouvoir d'appréciation en retenant que les exigences du niveau 7, chaîne 444, étaient en adéquation avec le poste de la fonctionnaire communale (consid. 7d); - La décision attaquée ne viole pas le principe de l'égalité de traitement (consid. 7e). Recours rejeté.

Erwägungen

E. 1

Selon l'art. 5 des dispositions du RPAC relatives à la Commission de recours individuel, la décision rendue par cette dernière peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal cantonal dans les trente jours suivant la communication de la décision motivée, conformément à la loi cantonale du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative (LPA-VD; BLV 173.36). A teneur de l'art. 92 al. 1 LPA-VD, le Tribunal cantonal connaît des recours contre les décisions et décisions sur recours rendues par les autorités administratives, lorsque la loi ne prévoit aucune autre autorité pour en connaître. En l'espèce, déposé en temps utile, le recours satisfait aux conditions formelles énoncées à l'art. 79 LPA-VD, applicable par renvoi de l'art. 5 RPAC. La qualité pour agir de la Municipalité doit être admise (cf. arrêt CDAP GE.2018.0175, consid. 1, let. b). Il y a donc lieu d'entrer en matière.

E. 2

a) Appelé à se prononcer en appel sur des décisions rendues par le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale (TRIPAC) dans le cadre du nouveau système de classification des fonctions adopté par l'Etat de Vaud, le Tribunal cantonal a rappelé que l'employeur jouit d'une importante marge d'appréciation en matière de rémunération des fonctions et que le tribunal doit faire preuve d'une grande retenue s'agissant d'une contestation portant sur un système de rémunération, sous peine d'opérer de nouvelles inégalités. Il n'appartient dès lors pas au juge saisi d'un recours en matière de classification des fonctions de substituer son appréciation à celle de l'employeur, mais uniquement de vérifier que le résultat du système respecte l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire (CACI 22 mars 2013/166, JdT 2013 III 104 consid. 5e; CACI 29 juin 2015/334 consid. 3b; CACI 16 août 2017/367 consid. 3.1.3; CREC I 27 avril 2017/1; CREC 7 février 2019/145). Il a été jugé dans ce cadre qu'il n'appartient pas au TRIPAC,

autorité judiciaire qui est saisie sur recours, de substituer son appréciation à celle de la Commission de recours DECFO-SYSREM, intervenue en qualité de supérieur hiérarchique et soumise aux règles gouvernant le recours administratif. Le Tribunal cantonal a en particulier relevé que ladite Commission bénéficiait d'une compétence exclusive qui lui assurait une vision d'ensemble des problématiques touchant l'adéquation entre les activités prévues par le cahier des charges et le niveau de poste lors de transitions semi-directes et indirectes et que sa spécialisation assurait aux collaborateurs concernés l'intervention d'une autorité de proximité spécialement conçue pour connaître des litiges qui lui étaient soumis (CACI 16 août 2017 précité consid. 3.1.3). La Cour de céans a déjà jugé qu'il n'y a pas lieu de s'écarter de cette jurisprudence pour définir le pouvoir d'examen dont elle dispose lorsqu'elle est saisie d'un recours concernant la classification d'un poste dans le nouveau système de rémunération des fonctionnaires de la Ville de ***** (cf. arrêts CDAP GE.2018.0061 du 17 janvier 2019 consid. 2c; GE.2018.0175 du 1er juillet 2019 consid. 2a; GE.2018.0009 du 9 juillet 2019 consid. 4d). On rappelle à cet égard que la Cour de céans ne peut pas revoir l'opportunité de la décision attaquée (cf. art. 98 LPA-VD a contrario). Lorsque l'autorité précédente dispose d'un pouvoir d'appréciation, cela exclut que la Cour de droit administratif et public substitue son appréciation à celle de l'autorité intimée (voir ATF 141 II 353 consid. 3 p. 362 s. dans le domaine des marchés publics). Procédant à un examen de la légalité, la Cour de céans se limite à vérifier que l'autorité précédente a exercé son pouvoir d'appréciation de manière conforme au droit et ne peut ainsi intervenir qu'en cas d'abus ou d'excès de ce pouvoir (cf. art. 98 let. a LPA-VD), ce qui, en pratique, peut s'assimiler à un contrôle restreint à l'arbitraire (cf. ATF 141 II 353 consid.

E. 3

L'organisation de l'administration fait partie des tâches propres des autorités communales (art. 2 de la loi vaudoise du 28 février 1956 sur les communes [LC; BLV 175.11]). Selon cette loi, il incombe au conseil général ou communal de définir le statut des fonctionnaires communaux et la base de leur rémunération (art. 4 al. 1 ch. 9 LC), la municipalité ayant la compétence de nommer les fonctionnaires et employés de la commune, de fixer leur traitement et d'exercer le pouvoir disciplinaire (art. 42 al. 1 ch. 3 LC).

E. 3.5

points, soit la prise en compte d'un CFC I, et ce même si cette formation n'était pas requise par la DP en vigueur à la transition. Or il est constant que la recourante est titulaire d'un CFC 1, lequel n'est, selon la DP de 2014, que "souhaité", et non exigé. Ce seul élément ne permet toutefois pas de faire apparaître le point de vue de l'autorité intimée comme arbitraire. S'agissant ensuite du critère secondaire "savoir-faire" (à savoir l'ensemble du savoir-faire pratique acquis en dehors de la formation de base et complémentaire nécessaire à l'exercice des activités relatives à la fonction [cf. guide de la grille et des descriptifs des fonctions, p. 11]), la recourante soutient qu'au vu des missions du poste de la tierce intéressée, un "savoir-faire approfondi lié à un contexte particulier/une discipline", soit une notation de 2.5 points, doit être appliqué, et que, partant, l'indicateur relatif à la "profondeur" des connaissances doit être revu à la baisse. Or ce faisant, la recourante tente de substituer sa propre appréciation à celle de l'autorité intimée, laquelle dispose d'une compétence exclusive lui assurant une vision d'ensemble des problématiques touchant l'adéquation entre les activités prévues par le cahier des charges et le niveau de poste (cf. consid. 2, let. a). On relèvera plus spécifiquement que la Commission intimée a constaté que les tâches effectuées par la tierce intéressée relèvent de l'entretien d'immeubles et de la

gestion d'une équipe. La discipline comprend des éléments de sécurité et de gestion, de même que la nécessité de s'adapter aux particularités patrimoniales ou historiques des sites. Il n'y a ainsi pas lieu de considérer que c'est en versant dans l'arbitraire que l'autorité intimée a retenu un savoir-faire "approfondi à élevé". La recourante s'en prend ensuite au critère secondaire des sollicitations physiques, estimant que la notation doit être réduite d'un point, au motif que les missions affectées au poste consistent principalement à gérer, contrôler et suivre les activités d'une équipe de nettoyeurs. Or cette argumentation ne peut être suivie: selon les buts du poste en effet, ceux-ci consistent, à raison de 70%, à "assurer le nettoyage et l'entretien des bâtiments de la division du *****". Les responsabilités principales consistent notamment dans la participation aux travaux de nettoyages spécifiques en fonction des disponibilités en temps et en personnel. La tierce intéressée doit également participer au bon fonctionnement de l'ensemble des bâtiments dont elle a la responsabilité. La recourante ne peut dès lors être suivie lorsqu'elle plaide la réduction d'un point de la notation, le point de vue de la Commission intimée n'apparaissant pas arbitraire. La recourante soutient enfin que la notation du critère secondaire "influences environnementales" doit être abaissée de 0.5 point, en reprenant les moyens développés en lien avec l'appréciation du critère secondaire des sollicitations physiques, savoir que les activités de la tierce intéressée consistent pour l'essentiel à gérer, contrôler et suivre les activités d'une équipe de nettoyage. Or comme indiqué ci-dessus en lien avec le critère secondaire des sollicitations physiques, le poste de la tierce intéressée ne consiste pas uniquement en la gestion d'une équipe, mais comporte un certain nombre d'activités de nettoyage parmi les responsabilités principales, sous forme de participation aux travaux de nettoyages spécifiques en fonction des disponibilités en temps et en personnel notamment. Dès lors que les influences environnementales sont décrites comme les "conditions liées au milieu ambiant rendant l'exécution du travail plus difficile ou le faisant ressentir comme étant désagréable (chaleur, froid, bruit, saleté, risque d'accident, etc.)" (cf. guide de la grille et des descriptifs des fonctions, p. 15), il faut constater que les travaux de nettoyage impliquent par définition une confrontation à la saleté. Dans ces conditions, et faute d'appréciation arbitraire de la part de l'autorité intimée du critère secondaire en question, c'est en vain que la recourante plaide que sa notation doit être revue. Il découle de ce qui précède que l'autorité intimée n'a pas abusé de son large pouvoir d'appréciation en retenant que les exigences du niveau 7 de la chaîne 444 apparaissent en adéquation avec celles du poste de la tierce intéressée telles qu'elles résultent de sa DP et de l'organigramme correspondant. e) La recourante soutient ensuite que le positionnement du poste de la tierce intéressée au sein de la fonction 443 Conduit I, niveau 6, respecte le principe de l'égalité de traitement et ne met pas en péril la cohérence interne du service. De la garantie générale de l'égalité de traitement de l'art. 8 al. 1 Cst. découle l'obligation de l'employeur public de rémunérer un même travail avec un même salaire. Dans les limites de l'interdiction de l'arbitraire, les autorités disposent d'une grande marge d'appréciation, particulièrement en ce qui concerne les questions d'organisation et de rémunération. La juridiction saisie doit observer une retenue particulière lorsqu'il s'agit non seulement de comparer deux catégories d'ayants droit mais de juger tout un système de rémunération; elle risque en effet de créer de nouvelles inégalités (ATF 143 I 65 consid. 5.2 et les références citées; cf. aussi arrêts CDAP GE.2018.0061 du 17 janvier 2019 consid. 4a; GE.2018.0009 du 9 juillet 2019 consid. 8b; arrêt CACI 16 août 2017/367 consid. 3.3.2). Un certain schématisme dans le système de rémunération est admissible pour des raisons pratiques, même s'il n'est pas toujours satisfaisant dans des cas limites (ATF 139 I 161 consid. 5.3.1; arrêt TF 8C_5/2012

du 16 avril 2013 consid. 4; 8C_572/2012 du 11 janvier 2013 consid. 3.4.1; cf. aussi arrêts CDAP GE.2018.0061 précité consid. 4; GE.2018.0009 précité consid. 8b; arrêt CACI 16 août 2017/367 consid. 3.3.2). La recourante fait valoir dans ce contexte qu'un examen sous l'angle de l'égalité de traitement entre le poste de la tierce intéressée et celui de son collègue C._____ n'était pertinent que jusqu'à la modification du poste de ce dernier (à savoir la suppression de ses responsabilités de conduite), et que le même positionnement se justifiait pour les deux postes avant la suppression des responsabilités de conduite du poste n° 641 [réd.: à savoir celui de C._____]. C'était finalement de manière arbitraire que l'autorité intimée avait considéré que le poste de la tierce intéressée devait être positionné au niveau 7 afin de respecter la cohérence interne notamment au niveau du poste n° 641 qui n'intégrait plus de responsabilités de conduite. La recourante ne peut pas être suivie dans ses explications: c'est afin de répondre aux arguments de la tierce intéressée que l'autorité intimée s'est déterminée sur la question de la violation de l'égalité de traitement dans le cadre de la décision attaquée. Toutefois, l'autorité intimée n'a pas considéré que le positionnement du poste de la tierce intéressée au sein de la fonction 444 Conduite II, niveau 7, était justifié au regard du positionnement du poste de C._____. Elle s'est au contraire limitée à relever, après avoir examiné les critères et sous-critères, et en particulier ceux d'autonomie et de compétence de conduite (cf. let. d supra), que le positionnement des deux postes apparaissait plus cohérent. Ce n'est cependant pas ce qui l'a conduite à revoir le positionnement du poste de la tierce intéressée. Le grief de la recourante doit donc être écarté, sans qu'il n'y ait lieu de procéder à des mesures d'instruction complémentaire, singulièrement à l'audition du chef de division de la tierce intéressée. f) Compte tenu de ce qui précède, la Cour de céans considère que les griefs soulevés par la recourante ne conduisent pas à admettre que l'autorité aurait abusé de son pouvoir d'appréciation ni fait preuve d'arbitraire en classant le poste de la tierce intéressée au niveau 7 de la chaîne 444 conduite II.

E. 4

a) En sa qualité de fonctionnaire de la Commune de *****, B._____ est soumise au RPAC (cf. art. 1^{er}). Conformément à l'art. 33 al. 1 RPAC, le traitement du fonctionnaire comprend le traitement de base (let. a), les allocations complémentaires (let. b), l'allocation spéciale sous la forme d'un treizième salaire prorata temporis (let. c), ainsi que l'allocation de résidence versée aux seuls fonctionnaires ayant leur domicile fiscal principal sur le territoire communal (let. d). L'art. 34 RPAC prévoit que le traitement de base est fixé par rapport à l'échelle ordinaire figurant à l'alinéa 1. Selon l'art. 35 al. 1 RPAC, la Municipalité colloque chaque fonction dans une des classes de l'art. 34 RPAC, d'après les compétences, les sollicitations et les conditions de travail qu'elle implique. A teneur de l'art. 36 al. 1 RPAC, la Municipalité fixe le traitement initial dans les limites de la classe correspondant à la fonction en tenant compte de l'activité antérieure, des connaissances spéciales et de l'âge du candidat. Dans l'échelle ordinaire, une classe de traitement comporte 27 échelons et son maximum est atteint par des augmentations ordinaires (annuités) accordées au début de chaque année pour autant que l'activité ait débuté depuis plus de six mois (art. 36 al. 2 RPAC). L'art. 2 al. 1 in initio des dispositions transitoires du RPAC prévoit, pour le personnel en poste avant l'entrée en vigueur du nouveau droit, que l'ensemble du personnel de l'Administration communale – à l'exception de trois catégories d'employés – est soumis à la nouvelle échelle des salaires et au nouveau système de rémunération dès son entrée en vigueur. Selon l'art. 4 des dispositions transitoires du RPAC, la Municipalité détermine la classe de traitement et l'échelon de chaque collaborateur conformément à l'art. 36 RPAC.

Ce calcul fixe le nouveau traitement, appelé salaire cible (al. 1). Le calcul de l'échelon tient compte de l'âge du collaborateur, de l'âge de référence d'entrée dans la fonction et d'un facteur de compression (al. 2). b) Le nouveau système de classification des fonctions adopté par la Ville de ***** a été créé selon la méthode GFO, soit une méthode qui s'appuie sur un catalogue de critères pour évaluer les fonctions. Ce catalogue se compose de cinq critères principaux, soit quatre critères de compétences (professionnelle, personnelle, sociale et de conduite) et un critère relatif aux sollicitations et conditions de travail (cf. rapport-préavis n°2016/14 du 2 mars 2016, p. 5 et guide "Grille des fonctions, Descriptifs de fonctions" [ci-après: le Guide], p. 4). La compétence professionnelle a un poids relativement élevé puisqu'elle représente 28% des critères principaux. Les compétences personnelle, sociale et de conduite représentent chacune 20% et les sollicitations et conditions de travail, 12%. Chacun des cinq critères se décline ensuite en critères secondaires (cf. rapport-préavis, p. 5). Les critères principaux et secondaires sont définis dans le Guide précité.

E. 5

Selon le Guide, la grille des fonctions permet de regrouper l'ensemble des postes de la Ville de ***** dans un seul et unique document sous forme matricielle. Les postes sont rattachés à des fonctions évaluées de manière uniforme selon les compétences et sollicitations nécessaires à leur exercice.

E. 6

branches d'activités et 25 domaines professionnels recouvrant les missions et responsabilités de la Ville de *****; chaque domaine est composé de plusieurs chaînes; - l'axe horizontal correspond à la valorisation du travail et se découpe en 16 niveaux d'exigence. Le Guide définit la chaîne de fonctions en ces termes: "Une chaîne de fonctions regroupe de 2 à 4 fonctions. L'augmentation du niveau qui leur est associé est liée à l'accroissement des compétences et sollicitations attendues. Chaque chaîne et ses exigences sont spécifiques à une branche et un domaine". Le niveau est décrit comme l'unité de mesure du degré d'exigences en termes de compétences et de sollicitations, la grille des fonctions comptant 16 niveaux, le niveau 16 étant le plus exigeant. Quant à la fonction, elle est l'association d'une chaîne et d'un niveau d'exigences, à laquelle correspond un profil de compétences spécifiques. L'attribution des niveaux a résulté d'un processus complexe qui a débouché sur la grille des fonctions. Toutes les fonctions (et non les postes), qui font l'objet d'un descriptif, ont été évaluées à l'aide des cinq critères principaux cités ci-dessus, subdivisés en critères secondaires. L'évaluation des fonctions a consisté, pour chaque fonction, à attribuer un certain nombre de points, selon que le critère secondaire était plus ou moins réalisé. L'addition des points donne un total – appelé cote – comportant des différences suivant les fonctions, ce qui a permis de les répartir, quelles qu'elles soient et aussi différentes que soient les responsabilités et les exigences qui leur sont propres, entre les seize niveaux de la classification salariale.

E. 7

a) En l'espèce, le poste de B. _____ a, par décision du 14 décembre 2016, été classé au niveau 6 de la chaîne 443 (Conduite 1 de la branche "Infrastructure, technique et construction / Domaine: Ateliers et intendance"). La tierce intéressée a recouru à la Commission et conclu à ce que son poste soit colloqué au niveau 8, subsidiairement 7, de la chaîne 444 Conduite II. Par décision du 28 mai 2018, l'autorité intimée a classé son poste au

niveau 7 de la chaîne 444 Conduite II. Dans son recours à la CDAP, la Municipalité a conclu principalement à la réforme de la décision attaquée en ce sens que le poste en question est classé au niveau 6 de la chaîne 443, conformément à sa décision du 14 décembre 2016. b) Dans la décision dont est recours, l'autorité intimée a comparé les exigences du niveau 6 de la chaîne 443 avec celles du niveau 8 de la chaîne 444. Elle a ainsi retenu que les différences entre les niveaux 8 de la chaîne 444 (niveau 444-8) et 6 de la chaîne 443 (niveau 443-6) se font principalement à l'égard des critères et/ou critères secondaires suivants: - compétence professionnelle: le niveau 443-6 prévoit un savoir-faire approfondi à élevé lié à un contexte particulier/une discipline, tandis que le niveau 444-8 implique un savoir-faire approfondi à élevé propre à une discipline; - compétence personnelle: le niveau 443-6 implique une marge de manœuvre limitée s'appuyant sur des instructions détaillées, avec une très petite indépendance dans l'organisation et de faibles répercussions des décisions prises ainsi que des tâches ou situations très peu diversifiées, très largement connues et se succédant à une fréquence très peu élevée, tandis qu'au niveau 444-8, la marge de manœuvre est moyenne, les instructions assez détaillées, l'indépendance petite, les tâches connues et la fréquence peu élevée; - compétence sociale: le niveau 443-6 comprend la diffusion de messages au contenu simple, à un cercle de destinataires homogène ainsi que l'échange d'informations et la résolution de problèmes très simples, au sein de petits groupes, avec des intérêts et/ou des objectifs similaires, tandis qu'au niveau 444-8, le contenu des messages est relativement simple et d'une sensibilité modérée, le cercle des destinataires homogènes, l'échange d'information disparaît au profit de la résolution de problèmes simples et les groupes sont relativement petits et peuvent parfois avoir des intérêts et/ou des objectifs partiellement divergents; - compétence de conduite: le niveau 443-6 prévoit, à un niveau hiérarchique très largement opérationnel, la conduite d'un groupe relativement petit de collaborateur/rice-s, représentant une très faible diversité de fonctions, tandis qu'au niveau 444-8, le niveau hiérarchique est largement opérationnel et le groupe petit; - sollicitations et conditions de travail: le niveau 443-6 inclut des sollicitations physiques relativement fortes et occasionnelles, une influence négative de l'environnement moyennement élevée et de très courte durée ainsi qu'un temps de travail portant à l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle un préjudice peu élevé, très occasionnellement, de manière répétée et très courte, tant qu'au niveau 444-8, il est ajouté des sollicitations psychologiques peu élevées et très occasionnelles, les sollicitations physiques sont moyennement fortes, les influences négatives peu élevées, le temps de travail porte un préjudice moyennement élevé et de manière relativement courte. c) La Commission a constaté que la description du poste (DP) de la tierce intéressée de 2014, signée par cette dernière ainsi que par le chef d'équipe et le responsable de l'unité, devait être utilisée comme base pour le positionnement du poste. Ce point de vue ne prête pas le flanc à la critique et doit être confirmé: la DP de 2014 constitue le dernier document validé par le service et dûment complété figurant au dossier. Cela étant, la Commission intimée a estimé s'agissant de l'évaluation des compétences personnelles, spécifiquement du critère secondaire autonomie, qu'il ressortait de la DP et des déclarations de la tierce intéressée que le poste examiné impliquait une "certaine autonomie", dès lors que la recourante planifie son travail et s'organise de manière indépendante. Pour la Commission, l'évaluation du profil modèle du niveau 443-6 ("marge de manœuvre limitée s'appuyant sur des instructions détaillées, avec une très petite indépendance dans l'organisation et de faibles répercussions des décisions prises") apparaissait inférieure à la réalité des exigences du poste et devrait être revue à la hausse. La marge de manœuvre n'apparaissait pas "limitée" dans la mesure

où le poste de la tierce intéressée impliquait des tâches de planification, pas plus que l'indépendance n'était "très petite", l'intéressée disposant de ses ressources, notamment humaines, avec une certaine liberté en vue de réaliser les tâches lui étant attribuées. La DP utilisait du reste les termes tels que "planifier", "veiller" ou encore "contrôler". En outre, la Commission a relevé s'agissant du critère secondaire de conduite hiérarchique qu'il convenait de le réévaluer à la hausse pour tenir compte des responsabilités effectives de l'intéressée, en relevant que le nombre de collaborateurs qui lui était subordonné n'était pas "relativement petit". L'autorité intimée a par ailleurs estimé qu'un repositionnement au niveau 444-7 apparaîtrait plus cohérent avec celui du poste du collègue de l'intéressée, C._____, dont les exigences, en particulier en terme de conduite, sont inférieures. Dans son recours, la Municipalité fait grief à l'autorité intimée de n'avoir pas examiné la conformité globale du descriptif de la fonction 443 Conduite I, niveau 6, mais d'avoir procédé à une réévaluation partielle de ce dernier, faussant ainsi la méthode GFO qui "n'implique pas qu'une notation individuelle soit effectuée pour chaque poste". La recourante déplore ce faisant que l'autorité intimée ait considéré que seuls les critères "autonomie" et "conduite" étaient sous-évalués, et n'ait pas procédé à l'adaptation des critères "formation de base et complémentaire", "savoir-faire", "sollicitation physique" et "influence environnementale" au regard des exigences du poste. Ainsi, la recourante plaide qu'en réévaluant seulement une partie des critères, l'intimée a apprécié les faits de manière inexacte, créant une inégalité de traitement à large échelle, dès lors qu'elle a appréhendé la situation de la tierce intéressée de manière différente, en contradiction avec la méthode. Ainsi pour la Municipalité, la modification partielle d'un profil modèle pour en déduire une erreur de positionnement est arbitraire. d) La décision attaquée est correctement motivée. Si elle ne quantifie pas l'ampleur de la revalorisation des critères secondaires d'autonomie et de compétence de conduite, la Commission indique cependant de façon détaillée les raisons la conduisant à revaloriser lesdits critères. S'agissant en premier lieu de l'autonomie, la recourante plaide même que les indicateurs "marge de manœuvre" et "indépendance dans l'organisation" du critère secondaire "autonomie" doivent être modifiés à la hausse; elle relève cependant dans une argumentation peu claire que la modification qu'elle admet atteint "la même notation finale de ce critère secondaire". On en déduit donc qu'au final, la recourante ne remet pas en cause la revalorisation du critère secondaire "autonomie" opérée par l'autorité intimée. S'agissant du critère secondaire de conduite, la recourante admet, avec l'intimée, que l'augmentation de la notation dudit critère secondaire est adéquate (recours, p. 7). Les éléments exposés par l'autorité intimée à cet égard dans sa décision permettent au demeurant de comprendre la position exprimée, sans que l'on puisse y décerner une appréciation arbitraire de la situation. La recourante ne partage en revanche pas l'appréciation de l'autorité intimée s'agissant des critères secondaires "formation de base et complémentaire", "savoir-faire", "sollicitation physique" et "influences environnementales". Concernant le critère secondaire "formation de base et complémentaire", la recourante expose que la notation de 4.5 points relative à la prise en compte d'un brevet fédéral en lien avec la fonction au sein du profil modèle doit être revue à la baisse dans le cadre d'un profil adapté; elle est dès lors d'avis que le critère doit être valorisé à hauteur de

E. 8

Les considérants qui précèdent conduisent au rejet du recours et à la confirmation de la décision attaquée. Vu l'issue du litige, les frais de justice seront supportés par la Commune de *****, qui succombe (cf. art. 49 al. 1, 52 al. 1 a contrario, 91 et 99 LPA-VD). En

outre, la tierce intéressée, qui obtient gain de cause par l'intermédiaire d'un mandataire professionnel, a droit à des dépens, à la charge de la Commune de ***** (cf. art. 55 al. 1 et 2, 91 et 99 LPA-VD).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.